

Hans Lenk – Matthias Maring

### *Wirtschaftsethik – Ethikkodizes – soziale Fallen*

*Wirtschaftsethik* ist ein vieldeutiger und vielfältig verwendeter Begriff für „Ethik für die Wirtschaft“, „Ethik in der Wirtschaft“ und „Ethik mit ökonomischen Mitteln“. Wieder entdeckt wurde die Wirtschaftsethik vielfach als Reaktion auf soziale Probleme und Umweltfragen. Die Ökonomisierung und neoliberale Durchdringung aller Lebensbereiche, die Shareholder-Value-Ideologie und Globalisierung taten ein Übriges. Ob es eine eigenständige *theoretische* Disziplin „Wirtschaftsethik“ mit eigenen Prinzipien und Kriterien und ob es eine Sondermoral *für* die Ökonomie gibt, ist umstritten. In der *Praxis* hat sich tatsächlich eine Sonderdisziplin Wirtschafts- bzw. Unternehmensethik entwickelt: Lehrstühle, Institute und eigene Kurse usw. wurden eingerichtet.

Die Wirtschaftsethik lässt sich – wie die allgemeine Ethik selbst – in eine deskriptive, normative und metaethische (metatheoretische) einteilen: Die *deskriptive* Wirtschaftsethik untersucht beschreibend und u.a. auch mit erfahrungswissenschaftlichen Mitteln reale moralische Phänomene in der Wirtschaft – z.B. Einstellungen von Führungskräften; die *normative* Wirtschaftsethik begründet die Grundsätze und -regeln ‚guten‘ und richtigen wirtschaftlichen Handelns und beurteilt entsprechende Normen bzw. führt Fallanalysen durch; die *metatheoretische* Wirtschaftsethik analysiert Begriffe, Konzepte und Sprache wirtschaftsethischer Sätze einschließlich der Methoden ihrer Rechtfertigung. Die normative, präskriptive Wirtschaftsethik ist die eigentliche, inhaltliche Wirtschaftsethik. Wirtschaftsethik ist angewandte bzw. anwendungsorientierte Ethik, welche die Maßstäbe des guten Handelns, der Gerechtigkeit, der Gleichberechtigung und Fairness, der Anerkennung der Menschenwürde, der Leistungsangemessenheit, der sozialen Partnerschaft und Solidarität sowie ein Wohlwollens- und Wohltunsprinzip einbezieht. Sie verbindet Individual-, Institutionen-, Korporationen- und Sozialethik und inhaltlich orientierte – materiale – Ethikansätze sowie formale Prinzipien der Verallgemeinerbarkeit, prädistributive Rechte, d.h. Menschenrechte, Befriedigung von existentiellen Grundbedürfnissen, Gerechtigkeitsüberlegungen usw. Wirtschaftsethik kann auch als Teilbereich der Praktischen Philosophie angesehen werden.

Angesichts der wechselseitigen Beeinflussung von theoretischer Ökonomik und realer Ökonomie reicht es weder aus sich nur mit der realen Wirtschaft allein zu befassen noch bloß mit der ökonomischen Theorie. Die Güte einer Wirtschaftsethik hängt entscheidend von der Sachanalyse der Wirtschaft ab und vom Verständnis des Ökonomischen: Versteht man unter Ökonomik eine deskriptive, empirisch-theoretische Sozialwissenschaft, die sich auf einen – nur unscharf abgrenzbaren – Phänomenbereich Wirtschaft oder allgemeiner auf Knappheitsbereiche und Tauschbeziehungen bezieht, so besteht die Aufgabe des Ökonomen u.a. in der Beschreibung, Erklärung und Prognose ökonomischer und sozialer Phänomene und nicht etwa in der Formulierung normativer Empfehlungen. Normative Aussagen sind dann ein genuines Feld der Ethik. Versteht man unter Ökonomik die traditionelle neoklassische Gleichgewichtstheorie, dann schließt diese Position jegliche Wirtschaftsethik aus: In Modellwelten, in denen nicht gehandelt wird, sondern lediglich reaktive Anpassungen geschehen, ist für ethische Überlegungen kein Platz. Versteht man unter Ökonomie eine u.a. Handlungsanweisungen formulierende präskriptive Wissenschaft, in deren Mittelpunkt ein normativ-vorschreibendes ökonomistisches Rationalprinzip, Zweck-Mittel-Prinzip, steht, dann können die betreffenden Sollens-Aussagen eines i.d.R. individuenorientierten Kosten-Nutzen-Kalküls in Konflikt, im Widerspruch oder auch in Übereinstimmung mit nicht-ökonomischen

normativen, ethischen Aussagen stehen.

(Meta-)Theoretische Fragen der Wirtschaftsethik sind beispielsweise begriffliche „Rückfragen der Wirtschaftsethik an die Ethik und Metaethik“ und die „wirtschaftsethische Aufarbeitung ökonomischer Grundbegriffe und Theorien“ (Enderle 1983, 18ff.): So werden Arten der Rationalität und Nutzenbegriffe, die Wirklichkeitsadäquatheit und Ceteris-paribus-Klauseln ökonomischer Theorien analysiert. Eher theoretisch, aber durchaus mit praxisrelevanten Folgen, sind Fragen der Werturteilsfreiheit, der reflexiven, selbstbezüglichen Prognosen, der welt- und menschenbildprägenden Potenz ökonomischer Modelle und der Zweck-Mittel-Neutralität.

In der abendländischen Tradition bezogen sich ethische Begründungen, universal-moralische Regeln und die Konzepte des *Homo oeconomicus* fast ausschließlich auf das Handeln und Leben von Individuen. In den heutigen Gesellschaften treten demgegenüber Phänomene des *kollektiven* und *korporativen Handelns* auf – etwa bei Großprojekten. Es gibt synergetische und kumulative Wirkungen von strategisch Handelnden, Gerechtigkeitsprobleme der Verteilung öffentlicher, kollektiver sozialer Güter mit Einzelsprüchen an das erwirtschaftete Gemeinschaftsgut – Probleme, die mit einer streng individualistischen Universal-moral nicht mehr erfasst werden können. Man denke nur an die „Tragödie der Gemeingüter“ (Hardin 1968, vgl. Lenk 1998, 349ff.) in der Umweltproblematik. Hier wie auch allgemeiner stellen sich „soziale Fallen“, indem einzelne Handelnde Vorteile ausschließlich daraus beziehen, dass alle anderen sich an Gemeinschaftsregeln halten.

Wählt man einen *systemtheoretischen Ansatz* zur Analyse, so ergeben sich drei eng verzahnte wirtschaftsethische Problembereiche (Maring 2001, 327ff.): 1. die *Makroebene* des Wettbewerbssystems und der (Welt-)Gesellschaft, 2. die *Mesoebene* der Korporationen und 3. die *Mikroebene* der Individuen. Auf der Mikroebene stellen sich Fragen individuellen Handelns; dieses ist in eine Mesoebene – mit Unternehmen, Korporationen, Märkten, Arbeitsteilung usw. – und in die Makroebene – Staat, Gesamtgesellschaft, Moral, Recht usw. – eingebettet und wird von Faktoren dieser Ebenen beeinflusst. Typisch sind hier Verantwortungs- und Rollenkonflikte im Rahmen von Arbeitsverhältnissen – betriebliche Interessen vs. Sicherheit usw. Die Mesoebene stellt wegen der Bedeutung korporativen Handelns einen besonders wichtigen unternehmensethischen Bereich dar. Einschlägig sind etwa die Fragen der internen und externen Verantwortung von und in Unternehmen, Probleme der Arten und Typen der Verantwortung: Wem gegenüber sind Korporationen, Unternehmen in welcher Hinsicht verantwortlich? Können Korporationen selbst handeln, und sei es in sekundärer bzw. nicht-reduzierbarer Art? Können Korporationen insofern moralisch verantwortlich sein? Zur Mesoebene gehören neben den Unternehmen auch intermediäre Organisationen wie Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Konsumentenorganisationen. Zur Makroebene zählen die Ethik der Eigentums- und Wirtschaftsordnung, der wirtschaftsrelevanten Gesetze, der Steuer- und Sozialpolitik (usw.), der nationalen und internationalen Arbeitsteilung und Wirtschaftsordnung – z.B. im Hinblick auf Tausch- und Verteilungsgerechtigkeit.

Für diese Ebenen sind handhabbare Modelle der Verantwortungsverteilung und ein ebenenintern zu differenzierendes Hierarchieebenenmodell zu entwickeln, das die Verantwortlichkeiten auf den jeweiligen Ebenen lokalisiert bzw. verbindet und das den sozial geregelten Verantwortungsverteilungen gerecht wird. Es geht also um eine *Ergänzung* und *Vermittlung* der Verantwortungstypen und nicht um eine Ersetzung oder

Abschiebung der Verantwortlichkeiten. Als Leitlinie könnte ein *Prinzip der größtmöglichen Eigenverantwortung* bzw. ein *Prinzip der Subsidiarität* (Maring 2001, 345ff.) für alle Hierarchieebenen gelten: soviel individuelle Selbst-, Eigenverantwortung wie möglich, soviel Verantwortung auf der nächsten Ebene wie nötig – unter Beachtung der humanen, sozialen – evtl. auch ökologischen (s. Lenk i.Dr.) – Verantwortbarkeit, Zumutbarkeit. Was die untere Ebene faktisch nicht leisten kann, ist auf einer übergeordneten Ebene anzugehen und zu regeln. Und generell gilt gemäß dem Subsidiaritätsprinzip: so wenig Eingriffe von ranghöheren gesellschaftlichen Ebenen wie möglich, so viele wie eben gerade nötig!

Ethik und Universal-moral müssen sich also von der ausschließlichen Beschränkung auf individualistische Aspekte lösen, die soziale Verortung und systemische Verbundenheit moralischer Probleme und Phänomene berücksichtigen, ohne nun ins andere Extrem einer kollektivistischen oder korporativistischen Moral zu verfallen. Eine *Vermittlung* und *Ergänzung* der unterschiedlichen Ansätze ist dringlich und geboten. Gerade im Bereich der Auswirkungen von Ökonomie und Technik zeigen sich Entwicklungen, die mit der herkömmlichen Individual-moral allein und einer ihr entsprechenden politischen und rechtlichen Regelung nicht mehr sinnvoll gesteuert werden können. Dabei ist Steuerbarkeit eine zwar notwendige Voraussetzung der Verantwortbarkeit, damit sind aber die inhaltlichen Probleme der normativen Ziele nicht gelöst – doch hierfür ist eine Ethik der konkreten Humanität (Lenk 1998) gut geeignet.

Schwerpunkte *praktischer* oder angewandter Wirtschaftsethik – Enderle (1983, 23ff.) spricht von „*Institutionalisierung der Wirtschaftsethik*“ – sind u. a. Umwelt-, Sozialbilanzen, Eide für Ökonomen, (internationale) Verhaltens- und Ethikkodizes, Verbands-, Branchenkodizes, Unternehmensethiken, Unternehmenskulturen, Unternehmensleitbilder. *Organisatorische* Formen der Institutionalisierung sind Ethik-Audits, Ethikbeauftragte, Ethikkomitees, Ethik-Hot-Lines, Ethik-Netzwerke und Ethikkurse. Zur praktischen Wirtschaftsethik zu rechnen sind auch u.a. Konzepte der Nachhaltigkeit als Konkretisierung der Wirtschaftsethik, das Durchsetzungsproblem wirtschaftsethischer Überlegungen (s.a. Lenk i.Dr.). Es lassen sich insgesamt weiche – verbale Bekenntnisse mit bzw. ohne Folgen – und harte – gesetzliche und Kontrolle bzw. Überwachung durch unabhängige Dritte umfassende – Formen der Institutionalisierung unterscheiden. Wichtig ist, dass die Regelungen nicht eine bloße Alibifunktion aufweisen, nicht *allein* als Effizienzsteigerungsinstrument eingesetzt werden bzw. nicht lediglich Etikettenschwindel oder ‚schöner‘ Schein sind, die auch dazu dienen, gesetzlichen Regelungen, die oftmals strikter wären, zuvorzukommen. Die Institutionalisierungen sind eingebettet in gesellschaftliche Institutionen und Ordnungen – in die Rechts-, Staats- und Wirtschaftsordnung – und von diesen geprägt. Rahmenordnungen steuern nie vollständig; sie sind unterbestimmt und ergänzungsbedürftig; Institutionalisierungen füllen diese Lücke allenfalls teilweise. Wie alle Institutionen haben sie eine Entlastungsfunktion und senken die Transaktionskosten – genauso wie die Moral. Nicht nur deshalb ist das Handeln des Einzelnen wichtig; moralisch gesehen hat der verantwortlich Handelnde Vorbildcharakter. Auch kann Vertrauen innerhalb von Unternehmen und zwischen Unternehmen als moralischer Kostensenkungsfaktor gesehen werden. Es können sich also u.U. Marktvorteile, praktische Nutzeffekte durch Ethik ergeben.

Beispiele für Verhaltenskodizes sind der „Globale Pakt“ („Global Compact“) des UN-Generalsekretärs Kofi Annan (1999); durch diesen Pakt soll die Zusammenarbeit zwischen UNO, Wirtschaft und anderen gesellschaftlichen Gruppen verbessert werden, um Ziele der UNO wie Beachtung der Menschenrechte, menschengerechte

Arbeitsbeziehungen und Schutz der Umwelt zu verwirklichen. Weltweit sagten viele namhafte Unternehmen zu, dass sie diese Ziele unterstützen werden. Auch die deutsche Bundesregierung fördert diese Ziele. *Internationale Kodizes* führten auch die OECD, die EG, die ILO (*International Labour Organization* der UN), die WHO ein – der Kodex der ILO etwa soll zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beitragen. Die ICC (*International Chamber of Commerce*) und viele multinationale Unternehmen stellten Leitsätzen auf für Investitionen im Ausland. Zum Inhalt haben letztere Kodizes das Verhalten multinationaler Firmen in den verschiedensten Gastländern. Neben Verhaltenskodizes, die beispielsweise Kinderarbeit auch bei Zulieferern verbieten, sind Kontrollen bei den betreffenden Zulieferern vor Ort notwendig, die z. B. bei Verstößen gegen die Kodizes den Verlust von Aufträge androhen.

Europaweit gibt es seit längerem das *Davoser Manifest* (in Lenk/Maring 1992, 397f.), einen Verhaltenskodex für das Management. In diesem wird u. a. gefordert: „Zielsetzung des professionellen Wirtschaftsmanagements ist es, seinen Kunden, Anlegern, Arbeitern und Angestellten sowie den Gemeinschaften, innerhalb deren es tätig ist, zu dienen und deren unterschiedliche Interessen in Einklang zu bringen.“

Zentrale Inhalte der *Unternehmenskodizes* sind: Führungsgrundsätze, Verhaltensleitlinien, Handlungsmaximen, Mitarbeiterverhalten, Zusammenarbeit im Unternehmen, Verantwortung gegenüber Anteilseignern, Kunden, Umwelt, Mitarbeitern, Gesellschaft usw. In Unternehmenskodizes wird darüber hinaus eingegangen auf: spezifische Unternehmensziele, Stellung des Unternehmens in der Gesellschaft, Geschäftspolitik, Verhältnis von Gewinn und anderen Zielen usw. Des Weiteren wird in den Firmenkodizes das Verhältnis von Ertrag und anderen Zielen des Unternehmens behandelt (in Lenk/Maring 1992, 358ff., 374), z. B. bei BASF: „Wirtschaftliche Belange haben keinen Vorrang gegenüber dem Umwelt- und Arbeitsschutz“, bei Bayer: „Es ist vornehmlich unsere Aufgabe, einen angemessenen Ertrag zu erwirtschaften. Dies ist notwendige Voraussetzung für Bestand und Erfolg des Unternehmens, für Investitionen und damit für die Sicherung unserer Arbeitsplätze“, bei Hoechst: „Wirtschaftliche Gesichtspunkte dürfen niemals zu Lasten der Sicherheit gehen“.

Ein Beispiel auf der Mesoebene und für einen Verbands-, *Branchenkodex* sind die vom Verband der Chemischen Industrie (VCI) entwickelten „Leitlinien Verantwortliches Handeln“; sie wurden in der Nachfolge zu den „Umwelt-Leitlinien“ von 1986 entwickelt und sind für die Mitgliedsfirmen des VCI verbindlich (beschlossen von der Mitgliederversammlung des VCI im Oktober 1995). In ihnen wird ausgeführt: „Die deutsche chemische Industrie will ihren Beitrag [zum Rio-Leitbild „sustainable development“] leisten. Unter Berücksichtigung ökologischer, ökonomischer und sozialer Aspekte bemühen wir uns, die Natur als Lebensgrundlage für die heute lebenden und die kommenden Generationen zu erhalten.“

Als ‚Königsweg‘ zur Lösung der Probleme des Umweltschutzes, der externen Effekte und allgemeiner als eine Ausprägung praktischer Wirtschaftsethik gelten in Wirtschaft und Industrie *Selbstverpflichtungen*. Selbstverpflichtungen setzen auf Eigenverantwortung und sind eine Art von Verhandlungslösung bzw. ein Tauschgeschäft der beteiligten Unternehmen – oftmals zur Vorbeugung staatlicher Maßnahmen; sie werden als Alternative zu staatlichen Auflagen v. a. von der Industrie beispielsweise als Mittel empfohlen, um die Umwelt zu schützen – man denke etwa an Selbstverpflichtungen der deutschen Industrie zur Minderung von CO<sub>2</sub>-Emissionen, deren Einhaltung Probleme mit sich bringen könnte (2000–2002 gab es jährlich mehr CO<sub>2</sub>-Emissionen als in den

Vorjahren) und an den Streit in Deutschland um die Einführung des europaweiten Emissionshandels. Selbstverpflichtungen und Kodizes können auch als Versuche angesehen werden, um Rationalitäts- und soziale Fallen (Gefangenendilemma-Situationen) zu vermeiden. So sind Branchenkodizes ein Versuch zur Vermeidung des „Prisoners' Dilemma“ bezüglich einzelner Unternehmen; solche könnten z. B. Bankrott gehen, falls sie allein in Umweltschutzmaßnahmen investieren würden. Was auf Unternehmensebene nicht lösbar scheint, weil es etwa zum Ruin führen könnte, wird mit einem Branchenkodex auf der nächst höheren gesellschaftlichen Ebene angegangen. Allgemein lassen sich *soziale Fallen* kennzeichnen als Situationen, in denen strukturelle Anreize individuell rationales Handeln zu kollektiver Irrationalität, zu einem Schlechter-Stellen aller Beteiligten bzw. Dritter oder zum Vorteil von Wenigen zu Lasten der Allgemeinheit, also zu paradoxen Effekten, ökonomisch gesprochen zu pareto-inferioren Resultaten führt. Allgemein gilt bei diesen sozialen Strukturproblemen die Logik kollektiven Handelns (Olson), d.h., es ist für einzelne Wirtschaftssubjekte – Personen oder Unternehmen – von Vorteil, wenn diese nicht zu einem kollektiven Gut beitragen bzw. sich nicht an soziale Regeln und Normen halten, während (fast) alle Anderen dazu beitragen bzw. sich daran halten. Die erwähnten Dilemmata sind auch Beispiele für *Rationalitätsfallen*: Die je individuell rationalen Handlungsstrategien und Kostenkalkulationen führen zu kollektiver, sozialer Irrationalität, und diese wiederum kann Erstere zunichte machen. Individuelle Rationalität kann also unter bestimmten Bedingungen selbstzerstörerisch für das System und die Akteure wirken. Ein besonders schwieriges motivationales Hauptproblem besteht in einer quasi negativen Einstellung des Einzelnen in und zu den Sozialfallen-Situationen: Was bewirkt denn schon mein Unterlassen von minimal schädigenden bzw. allein nicht schädigenden Handlungen (z. B. bei der Kumulation unschwelliger Umwelteinträge)?

Mit den Branchenkodizes und Selbstverpflichtungen entsteht ein weiteres Dilemma, nämlich das Assurance- und Trittbrettfahrer-Problem: Bei diesem hat kein Unternehmen ausreichende Sicherheit, dass andere Unternehmen die Selbstverpflichtung einhalten bzw. überhaupt ‚unterschreiben‘. Am Besten ist es für jedes einzelne Unternehmen, wenn es auf Kosten der anderen „Trittbrett-Fahren“ kann, d.h., sich nicht an den Selbstverpflichtungen und Kodizes hält – und gegebenenfalls zusätzlich noch Imagegewinne durch diese Maßnahmen oder durch Vortäuschungen derselben verbuchen kann. Branchenkodizes sind aber auch gleichzeitig eine Maßnahme zur Stärkung der Beteiligten und u.U. zur Marktabstottung.

Neben diesem Assurance-Problem sind die Hauptprobleme bei Kodizes, Selbstverpflichtungen usw. – und allen institutionellen Regelungen – i.d.R. die Höhe der Standards, der Mangel an Konkretheit, der bloße Empfehlungscharakter, mangelnde moralische und motivationale Unterstützung der Mitarbeiter (z. B. durch Ethik-Hotlines), Fehlen von Kontrollen und Sanktionen; ohne Letztere bleiben die Kodizes weitgehend „schöner Schein“, wobei Anspruch und Wirklichkeit der Kodizes weit auseinanderklaffen – wie z. B. bei manchen Sportartikelherstellern und beim Einhalten der „Konvention“ der OECD gegen Korruption. Kinderarbeit, Diskriminierung, Recht auf (gewerkschaftliche) Interessenorganisation und sichere Arbeitsumgebung sind die kritischsten Punkte. Oft sollen die Kodizes v. a. die Kunden beruhigen.

Was können nun Einzelne angesichts sozialer Fallen tun, um die verschiedenen Abwärtsspiralen zu stoppen? Sicherlich können einzelne Unternehmer eine Vorreiterrolle spielen, doch dies reicht nicht aus. Wir brauchen u.a. institutionelle Maßnahmen – wie z.B. den verbindlich vorgeschriebenen Öko-Audit und ein entsprechendes

Umweltmanagement. Um zu verhindern, dass zweck-mittel-rational kalkulierende Personen, Positionsinhaber, Unternehmen oder andere korporative Akteure nicht als rücksichtslose Trittbrettfahrer u.a. strukturelle Mängel ausnutzen, ist es mit (moralischen) Appellen allein nicht getan. So müssten Preise den eigentlich ökonomischen Kriterien Preiswahrheit – die Preise entsprechen den tatsächlichen Kosten einschließlich den externen Effekten und spiegeln die Knappheitsverhältnisse wieder – und Preisklarheit genügen. Doch dies gerade ist etwa ökologisch gesehen bislang nicht der Fall. Institutionelle Rahmenbedingungen, rechtliche Regelungen usw. wären entsprechend zu ändern. Einzelne Unternehmer beispielsweise können zwar sicherlich Vorbild und zugleich im Schumpeterschen Sinne schöpferische Pionierunternehmer sein und dadurch – Wettbewerbsvorteil – z.B. extra Gewinne erzielen; Nachahmeffekte können sich überdies ergeben. Doch all dies nur, wenn Unternehmer und Manager nicht bloßes Outsourcing und Downsizing als Höhepunkte *unternehmerischen* Handelns ansehen. So entdeckten japanische Elektronikkonzerne gerade Ernst Ulrich von Weizsäckers „Faktor vier“ und beginnen entsprechend zu planen. Weitere beispielhafte Firmen sind der Otto-Versand mit der „Pure Wear“-Kollektion aus Biobaumwolle und Hoechst im Hinblick auf konkreten Umweltschutz im Sinne der Nachhaltigkeit – heute leider nur Einzelfälle. Zielführend im Sinne der „Menschengerechtigkeit“ (Rich) bzw. „Menschenzuträglichkeit“ (s. Lenk i.Dr.) könnte auch der „etwas andere“ Weg der Unternehmensführung sein, den Götz Werner, Chef der zweitgrößten europäischen Drogeriemarkt-Kette dm praktiziert. Werner, der 2003 den Fairness-Ehrenpreis der deutschen Fairness-Stiftung erhielt, betont die Wichtigkeit fairer Führung und fairer Unternehmenskultur mit Maximen wie „Gewinn ist nicht Zweck, sondern Mittel für Entrepreneurship“, „Entrepreneurship erfordert Selbstverantwortung, soziale Verantwortung und Wagemut“ und hebt das Prinzip hervor, das „Subsidiarität“ mit „dialogische[r] Führung“ verbindet, denn *„die Gemeinschaft [sei] das tragende Element und der Einzelne das initiative Element“*.

An einem recht trivialen Beispiel lässt sich besonders gut verdeutlichen wie der Einzelne vor Probleme gestellt ist, wenn er sich umweltbewusst verhalten möchte: Nach Berechnungen des deutschen Umweltbundesamts betragen die jährlichen Kosten von Stand-by-Geräten etwa 3,5 Milliarden Euro. Rechnet man diesen Betrag in Kosten pro Tag um, so sieht man, warum kein individueller Anreiz besteht, *keine* Stand-by-Schaltungen zu benutzen: 12 Cent pro Tag stellen keinerlei Anreiz dar, um auf die Bequemlichkeit einer Fernbedienung zu verzichten. Eine weitere Schwierigkeit zeigt sich auch hier: Wer war bzw. ist eigentlich verantwortlich für die Einführung bzw. Nutzung von Stand-by-Geräten – die Techniknutzer oder die Technikhersteller?

Auf Eigenverantwortung in Form von Kodizes und Selbstverpflichtungen zu setzen, ist zweifellos – so meinen wir – ein sinnvoller Ansatz. Wichtig ist insgesamt ein Mix individuenbezogener *und* institutioneller Maßnahmen: Denn was auf individueller Mikroebene allein nicht lösbar ist, sollte auf der nächst höheren gesellschaftlichen Ebene angegangen werden („Ebenensubsidiarität“). Dies ist die Mesoebene der einzelnen Unternehmung oder Korporation, die z. B. ein verbindliches integriertes Umweltmanagement-System mit klaren Zielvorgaben und Kontrollen einführen könnte. Das einzelne Unternehmen kann allerdings in eine Falle geraten. Ebenfalls zur Mesoebene würden Branchenvereinbarungen zählen, in denen etwa definitiv hohe Umweltstandards festgeschrieben werden könnten bzw. sollten. Branchenkodizes vermögen (annähernde) Wettbewerbs- und Chancengleichheit herzustellen und sind sicherlich sinnvoll, um industrieweit einheitliche Standards zu etablieren. Auf der Makroebene sollten dann Maßnahmen für solche Probleme ergriffen werden, die nicht ausreichend auf Mikro- und Mesoebene zu lösen sind. Gesetze, verbindliche Kontrollen

usw. wären auf der Makroebene zielführende Instrumente. Maßnahmen auf der Makroebene lösen nicht die Verantwortlichkeiten beispielsweise der Unternehmen (Mesoebene) und der Individuen (Mikroebene) auf, sondern differenzieren diese auf eine andere, jeweils genauer zu bestimmende Weise. Falls Freiwilligkeit („freiwillige Selbstverpflichtungen“) keine ausreichende Gewähr für die Erreichung von hochrangigen Gemeinschaftsgütern und entsprechenden Zielen bieten kann, so ist staatliches, rechtliches Handeln nötig. Dies bedeutet zwar keine Verrechtlichung um jeden Preis; vielfach sind aber rechtliche Maßnahmen die einzige Chance zur Wirksamkeit. Einzelmaßnahmen genügen fast nie; es ist stets ein Mix von Maßnahmen auf Eignung für das je spezifische Problem hin zu untersuchen und entsprechend auszuprobieren bzw. einzuführen – so z. B. die Eignung von Zertifikaten, Steuern in Bezug auf Umweltschädigungen. Als notwendigerweise allgemeine Leitlinie könnte gelten: nur so viele Gesetze, Gebote und Verbote wie nötig, aber so viele Anreize, so viel Eigeninitiative und Eigenverantwortung wie möglich – ganz im Sinne des Subsidiaritätsprinzip.

### *Literatur*

- Enderle, G. (1983): Wirtschaftsethik in den USA. St. Gallen 1983.  
Hardin, G. (1968): The Tragedy of the Commons. S. 1243–1248 in Science (162) 1968.  
Lenk, H. (1998): Konkrete Humanität. Vorlesungen über Verantwortung und Menschlichkeit. Frankfurt a.M. 1998.  
Lenk, H. (i.Dr.): Umweltverträglichkeit und Menschengerechtigkeit. I.Dr.  
Lenk, H. – Maring, M. (1992): Wirtschaftsethik – ein Widerspruch in sich selbst? S. 7 – 30  
Lenk – Maring (Hg) 1992.  
Lenk, H. – Maring, M. (Hg.) (1998): Technikethik und Wirtschaftsethik. Fragen der praktischen Philosophie. Opladen 1998.  
Lenk, H. – Maring, M. (Hg.) (1992): Wirtschaft und Ethik. Stuttgart 1992, 2. Aufl. 2002.  
Maring, M. (2001): Kollektive und korporative Verantwortung. Begriffs- und Fallstudien aus Wirtschaft, Technik und Alltag. Münster 2001.